



Keinoja opettajan työssä pärjäämisen tueksi

Aki Mäki

Ammatillisen opettajankoulutuksen
kehittämishanke
Toukokuu 2013
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Tampereen ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu

Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Mäki Aki

Keinoja opettajan työssä pärjäämisen tueksi

Opettajankoulutuksen kehittämishanke 16 sivua

Toukokuu 2013

Kehittämishankkeeni aiheeksi valitsin oppilaitoksen työhyvinvoinnin. Aihevalintani oli henkilökohtainen. Olin siirtynyt metalli- ja paperiteollisuuden maailmasta opetusmaailmaan pakoon työyhteisöjen huonovointisuutta, kateutta ja negatiivista huonovointisuutta. Yllätyksekseni ajallisesti lyhyen työskentelyn jälkeen havaitsin oppilaitoksessani työskennellessäni samat ongelmat; jopa vielä vahvempina ilmentyminä kuin aiemmassa teollisuustyön toimiessani. Kehittämishankkeeni avulla halusin selvittää mikä oppilaitoksen työyhteisön saa voimaan huonosti ja millä sitä voitaisiin parantaa.

Työyhteisöjen tilasta kuulee, lukee ja näkee koko ajan uutisia, jotka eivät ole imartelevia. Työhyvinvointia on tutkittu ja tutkitaan paljon, kuten Työterveyslaitos ja THL: n toimesta. Kehittämishankkeeni tavoitteena ei ole varsinaisesti uuden tiedon, menetelmien tai ratkaisujen löytämistä, vaan lähinnä itselleni ajatusten jäsentämistä oppilaitoksen hyvinvointisuunnitelman edistämiseksi.

Toinen osa kehittämishankettani muodostui saatujen näkemysteni vertailemisesta muutamii aiempiin tutkimuksiin sekä omista pohdinnoista työn hyödyllisyydestä että sen käytettävyydestä jatkossa. Tavoitteena on luoda konkreettinen hyvinvointisuunnitelma toisen asteen oppilaitoksiin, jotka osalta tukisi oppilaitoksen työyhteisön hyvinvointia.

Toivon kehittämishankkeestani olevan jatkossa hyötyä pohdittaessa oppilaitosten ilmapiiriin, työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyviä kysymyksiä. Lisäksi tämän kartoituksen perusteella voidaan löytää myös ideoita nuorten opettajien aloittaessa opettajana oppilaitoksen työyhteisön jäsenenä. Samoin näin edistää heidän integroitumista työyhteisöön, opettajan työhön motivoitumista ja siihen sitoutumisesta.

| | | |
|---|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 | JOHDANTO..... | 4 |
| 2 | OPETTAJAN TYÖSSÄJAKSAMINEN JA HENKINEN HYVINVOINTI..... | 6 |
| | 2.1 Työssä jaksaminen opetustyössä | 7 |
| | 2.2 Opettajan omasta jaksamisesta huolehtiminen..... | 8 |
| | 2.3 Levon ja liikunnan sekä ruokavalion merkitys työssäjaksamisen kannalta..... | 9 |
| 3 | TYÖN AIHEUTTAMA KUORMITUS | 10 |
| 4 | TYÖNTEKIJÄN TYÖSSÄJAKSAMISEN TUKEMISEN LÄHTÖKOHTIA... | 11 |
| 5 | EHDOTELMA TYÖHYVINVOINTISUUNNITELMAKSI..... | 12 |
| 6 | JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA | 15 |
| | LÄHTEET | 16 |

1 JOHDANTO

Olen toiminut kahdeksantoista vuotta työelämässä ja nähnyt monenlaisia työyhteisöjä. Nuorena ammattiin valmistuessani olin työstäni hyvin innostunut, kiinnostunut sen kehittämisestä ja uusien asioiden oppimisesta. Tein työtäni ”nuoruuden innolla”. Vuosien kuluessa ja työpaikkojen vaihtuessa havaitsin yhä enemmän ja enemmän tyytymättömyyttä, valittamista, epäasiallisuutta työtovereita ja työn kohteena olevia kohtaan. Päätyessäni alan vaihtoon olin omasta mielestäni käyttänyt kaikki keinot, joita pystyin käyttämään ja osasin käyttää selvitäkseni työstä. Koin edelleen, että itse työhön en ollut väsynyt, mutta työyhteisöihin olin. Opetustyöhön siirtyminen ei ratkaissutkaan asiaa. Hyvin nopeasti havaitsin saaneeni joitain lähes narsistisia työtovereita ja työyhteisön, jossa kanssakäyminen lähenteli työpaikkakiusaamista.

Jokaisen työntekijän käyttäytymisellä on merkitys työyhteisön tapahtumiin. Huonosta tai hyvästä ilmapiiristä, työoloista, henkilösuhteista ei voi pelkästään kiittää tai syyttää muita. Jokaisen on oltava valmis osallistumaan vaikeuksien ratkaisemiseen, ongelmien esille ottamiseen, työhyvinvoinnin kehittämiseen yhtälailla kuin toisten tukemiseen, onnistumisten jakamiseen, kiittämiseen ja kannustamiseen.

Asiallinen, ammatillinen suhtautuminen ja mukana olo niillä foorumeilla, joissa asioita kulloinkin käsitellään, on tarkoituksenmukaista toimintaa. ”Kuppikuntaiset” kahvipöytäklikit, niskojen nakkelu, tervehtimättä jättäminen jne. toimivat hetkellisenä apuna yksittäiselle henkilölle, mutta eivät ratkaise tai korjaa itse ongelmatilanteita.

Kehittämishankkeen sisältöön liittyvä työhyvinvointi tarkoittaa työn kokemista mielekkäänä, tarkoituksellisenä ja merkityksellisenä tekijälleen ja työn kohteena oleville. Yhtälailla työhyvinvointi merkitsee kohtuullisia työolosuhteita ja tarvittavia välineitä työn tekemiseksi ja ammatillista suhtautumista työtovereihin työyhteisössä. Työtoverit eivät tarvitse olla ystäviä, että työtä voidaan tehdä ammatillisesti ja työssä viihtyen.

Kehittämishankkeeni olen rajannut koskemaan oppilaitoksia. Toki joissakin yhteyksissä viitataan myös laajemmin työhyvinvointiin työelämässä.

Kehittämishankkeessa esittelen keskeiset työhyvinvointia häiritsevät tekijät ja joitakin parannusehdotuksia.

Tänä päivänä perinteinen malli, jossa vain muutama henkilö organisaation johdosta voi ja saa käyttää koko ajattelukapasiteettiaan ei enää toimi. Työelämä on muuttunut ja nykyään työtavat ajattelua vaativa asiantuntijatöitä tai vuorovaikutukselle perustuvia töitä, tekipä niitä, työntekijä, toimihenkilö tai ylempi toimihenkilö. Menestymisen keskeisin tekijä on se, missä määrin organisaatiot saavat käyttöönsä työntekijöidensä ajattelukapasiteetin. Ei ole yhdentekevää, miten työntekijät suhtautuvat organisaatioon, jonka palveluksessa he ovat, tai miten he ajattelevat siitä, mitä tekevät työkseen. Tämän päivän organisaatiossa työntekijän on jatkuvasti otettava ajattelussaan huomioon koko organisaatioon ja sen toimintaan liittyviä seikkoja. Työntekijällä tulisi olla laaja-alainen kuva organisaation toiminnasta ja siitä, mitä organisaation ympäristössä tapahtuu. Nämä seikat vaikuttavat siihen miten työtä tulisi tehdä.

Työntekijä ei voi enää yksinomaan luottaa siihen, että noudattamalla esimiehen ohjeita tunnontarkasti tulee tehneeksi työnsä oikein. Kaikki tämä kuormittaa työntekijän ajatteluprosessia ja lisää väärintulkintojen mahdollisuuksia. Organisaatiokulttuurissa, jossa kannustetaan työntekijöitä puhumaan avoimesti omista tulkinnoistaan, vältetään paremmin vääriltä tulkinnoilta, eikä työntekijöiden ajattelukapasiteetti kuormitu liikaa. Tällaisen kulttuurin luomiseen kannattaa nähdä vaivaa, koska se edistää työntekijän työhyvinvointia. Kehittämishankkeen tavoitteena on perehtyä miten opettaja hyvinvointia voidaan tukea oppilaitoksessa ja luoda ehdotelma oppilaitoskohtaiseksi hyvinvointisuunnitelmaksi.

2 OPETTAJAN TYÖSSÄJAKSAMINEN JA HENKINEN HYVINVOINTI

Työssä jaksaminen ja henkisen hyvinvoinnin edellytykset ovat varsin hyvät silloin, kun työntekijä, tässä tapauksessa opettaja, tulee töihin mielellään ja lähtee työpäivän jälkeen hyvällä mielellä. Työpäivän aikana opettaja on saanut tehdä omien kykyjensä mukaan muun työyhteisön kanssa ammattitaitoaan vastaavaa, kiinnostavaa, arvostettua ja oikeudenmukaisesti palkattua työtä, johon hän on myös voinut itse vaikuttaa. Hänen työnsä on ollut koko työyhteisön yhteisiin tavoitteisiin nivoutunutta, ja tarvittavista resursseista on huolehdittu. Työstään hän on saanut niin työtoverinsa kuin esimiehensä tunnustusta, ja vastavuoroisesti hän on kannustanut toisia. (Suomen mielenterveysseura 2006, 8-9.)

Henkinen hyvinvointi ilmenee monin eri tavoin työyhteisössä että työyhteisön yksittäisissä jäsenissä. Se on hyvää ja turvallista ilmapiiriä, hyvää yhteishenkeä työpaikalla, ongelmatonta ja sujuvaa yhteistyötä työyhteisön jäsenten kesken. Poissaolot sairauslomien vuoksi ja vaihtuvuus henkilöstössä vähenevät ja työn tuottavuus lisääntyy. Yksittäinen työntekijä kokee oman henkisen hyvinvoinnin haluna tehdä työnsä hyvin, tunteena, että työ on sujuvaa ja että työntekijä hallitsee oman työnsä. Työn tulisi olla hyvin järjestettyä ja mitoitettua, jolloin työ tuntuu mielekkäältä ja sopivan haastavalta. Tällöin siinä voi kokoajan oppia uutta ja kehittyä. (Työsuojeluhallinto 2012.)

Oikein mitoitettuna työ auttaa ylläpitämään ja edistämään henkistä hyvinvointia. Virheellisesti mitoitettuna ja väärin järjestettynä työ haittaa työssä onnistumista ja tästä voi olla vaikutuksia henkiselle hyvinvoinnille. Arvioitaessa työn rasittavuutta on otettava huomioon sekä työ että työympäristö. Jotta työ edistäisi henkistä hyvinvointia, sitä ei saisi olla liikaa eikä liian vähän ihmisen suorituskyykyyn nähden. Työ ei myöskään saisi olla liian vaativaa eikä liian yksinkertaista tai yksipuolisesti rasittavaa. Työntekijällä pitäisi olla jonkinasteinen mahdollisuus itse vaikuttaa työnsä määrään ja aikatauluun. (Työsuojeluhallinto 2012.)

Hyvinvointi työyhteisössä on monen tekijän summa. Tämä koostuu yksittäisestä opettajasta, työyhteisöstä ja tarvittaessa myös työterveyshuollosta, samoin kuin muista työpaikan rakenteista. Opettaja on itselleen sopivassa työssä, kun hänen arvomaailmansa on yhdenmukainen työpaikan arvojen kanssa. Se lisää myös hänen työmotivaatiotaan, opettaja on jo tehnyt arvojensa mukaisen valinnan ammattia valitessaan. Työpaikalla ollaan työntekijän roolissa tekemässä tehtäväkuvan mukaisia töitä. Selkeä esimiestyö auttaa työntekijöitä pitämään mielessä työn yhteiset tavoitteet ja oman osuutensa niiden saavuttamisella, mitä tarvittaessa myös tuetaan. (Suomen mielenterveysseura 2006, 8-9.)

2.1 Työssä jaksaminen opetustyössä

Tutkimusten mukaan opetustyö on henkisesti rasittavaa, ja stressiä koetaan enemmän, kuin muissa töissä keskimäärin. Toisaalta työkyky ja koettu terveydentila ovat kuitenkin hieman parempia, kuin töissä keskimäärin. Samoin Eläkeikään asti opetustyössä jaksetaan keskimääräistä paremmin. (Perkiö-Mäkelä ym 2006.)

Työhyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttaa ihmisen työn sitoutuminen sekä työkyvyn ja työtyytyväisyyden tunteet. Työhön sitoutuminen tarkoittaa, että työntekijä hyväksyy aidosti työnsä tavoitteet ja pyrkii parhaansa mukaan niihin. Ihminen sitoutuu niihin asioihin, joita pitää tärkeinä ja kokee tavoitteiden saavuttamisen mahdollisuuden. Ihminen pystyy sietämään vastoinkäymisiä, kun sitoutuminen omaan työhönsä on aitoa. Kun omaan työnsä hallinnantunne ja vaikutusmahdollisuudet, sitoutuminen työn tavoitteisiin säilyy. (Aro 2001, 23–24.)

Työkyky tarkoittaa työntekijän toimintaedellytysten ja työn vaatimusten kohtaamista. Työkyky on myös toimintakykyä ja terveyttä. Lisäksi työkyky on työelämän kulttuurin ja arvojen samankaltaisuutta työntekijän omien arvojen kanssa. Arvio omasta työkyvystä muodostuu tunteista ja kokemuksista, jotka liittyvät työn sujumiseen, omaan jaksamiseen, riittämiseen, onnistumiseen ja mielekkyyden kokemiseen työssään. Vastaavasti oma mielikuva työkyvystä

ohjaa käyttäytymistä, asenteita ja suhtautumista työkykyyn, työhön ja ympäristöön. (Ramona 1999, 4-6.)

Työtyytyväisyys on henkilökohtainen ja kokonaisvaltainen arvio oman työn tyytyväisyydestä, johon vaikuttavat työn sisältö, työmäärä, kollegat, esimies, johtaminen, organisaation toiminnalliset tavat ja se miten työntekijä voi käyttää omia tietojaan ja taitojaan hyväksi työssään. (Ramona 1999, 4-6.)

Väsymyksen, turhautuneisuuden ja jännittyneisyyden tunteet eivät ole huolestuttavia, koska lähes kaikki kokevat näitä tunteita työssään joskus. Nämä ovat normaaleja kielteisiä tunteita työtilanteessa, jotka ovat tarpeiden, arvojen tai ominaisuuksien kannalta epätyytyttäviä. Läheskään kaikki eivät päädy uupumukseen tai kielteisiin työasenteisiin. (Vartiovaara 1996, 77–79.)

Työtehtävät monimutkaistuvat ja niiden suorittamiseen kuluu näin ollen enemmän aikaa. Tästä seuraa kiireen kokemus, joka aiheutuu työtehtävien vaikeutumisesta, osaamistason lisääntymisestä ja siitä, että työstä selviytyminen vaatii jatkuvasti uusiin asioihin perehtymistä ja uusien taitojen hankkimista, mihin ei kuitenkaan ole aikaa. (Järnefelt 2002, 35–36.)

Tekijät, jotka aiheuttavat psyykkistä väsymistä, ovat toisaalta myös työn voimavara ja peruste alalle hakeutumiseen: esimerkiksi vastuu, tunneherkkyys ja ihmisten kohtaaminen aiheuttavat helposti väsymistä ja kuitenkin nämä ovat myös opettajan työn hyviä puolia. (Kääriäinen 2003, 6.)

2.2 Opettajan omasta jaksamisesta huolehtiminen

Opettajantyön organisoinnilla ja työtehtävän asettamilla vaatimuksilla on keskeinen merkitys töissä pärjäämisen kannalta. Toisaalta työkykyyn, ja sitä kautta jaksamiseen, voivat vaikuttaa ennakoimattomat tapahtumat, kuten sairastuminen tai vammautuminen. (Työntekijän tietopankki 2013)

Omilla toimenpiteillään voi kuitenkin tiettyyn rajaan asti huolehtia työkykynsä ylläpidosta. Terveellinen ruokavalio, liikunnan harrastaminen omien

mahdollisuuksien rajoissa ja riittävä lepo ovat tärkeitä jaksamisen peruspalikoita. Mielenkiintoiset harrastukset ja sosiaaliset kontaktit tukevat henkistä hyvinvointia.

Työpaikalla omasta jaksamisestaan voi huolehtia muun muassa opettelemalla vähemmän kuormittavia työtapoja, organisoimalla omaa työtään järkevästi ja koettamalla pitää työajat kohtuullisina. Oman ammattitaidon kehittäminen ja vahva työmotivaatio auttavat jaksamaan. Samalla on kuitenkin hyvä muistaa, että elämä on myös paljon muuta kuin työtä.

Positiivinen asenne elämään, muihin ihmisiin ja työhön tukee selviytymistä tilanteesta kuin tilanteesta. Positiivista mielialaa ei välttämättä kannata jäädä odottelemaan, vaan sitä voi itsekin houkutella esiin kiinnittämällä huomiota omiin vahvuuksiinsa ja tilanteensa hyviin puoliin. (Työntekijän tietopankki 2013)

2.3 Levon ja liikunnan sekä ruokavalion merkitys työssäjaksamisen kannalta

Riittävä ja hyvälaatuinen uni on terveyden kannalta monin tavoin tärkeää. Niukalla nukkumisella on yhteyksiä tiettyihin sairauksiin. Lisäksi väsymys laskee mielialaa ja heikentää oppimiskykyä. Riittävän unen määrä on yksilöllinen asia. Unen tarve on yleensä 6–9 tuntia. Alle puolen tunnin päivänokoset virkistävät, jos yöunet ovat jääneet lyhyiksi. (Työntekijän tietopankki 2013)

Liikunnalla on monia positiivisia terveysvaikutuksia. Se helpottaa painonhallintaa, parantaa mielialaa ja vähentää todennäköisyyttä sairastua moniin sairauksiin. Liikuntaa tulisi harrastaa noin puoli tuntia päivittäin. Erilaiset sairaudet ja vammat voivat aiheuttaa rajoituksia joidenkin lajien harrastamiselle. On syytä tiedustella omalta lääkäriltä, asettaako oma terveydentila rajoituksia liikkumiselle. Liikuntaa voi kuitenkin usein harrastaa sairaudesta tai vammasta huolimatta valitsemalla sopivan lajin ja hyödyntämällä erilaisia apuvälineitä. On myös hyvä huomioda, että joillakin työpaikoilla työntekijöille tarjotaan mahdollisuus osallistua kuntoremonttiin. Kuntoremonttimahdollisuuksia voi selvittää työterveyshuollon kautta. (Työntekijän tietopankki 2013)

Terveellinen ruokavalio on säännöllinen, monipuolinen ja kohtuullinen. Sen perustana ovat vihannekset, hedelmät, marjat ja runsaskuituiset viljatuotteet. Erilaisia proteiinipitoisia ruoka-aineita, eli maitotuotteita, lihaa, kalaa, kanaa,

kananmunia ja palkokasveja kuuluu terveelliseen ruokavalioon kohtuudella. Lihasta ja maitotuotteista kannattaa pyrkiä valitsemaan mahdollisimman vähärasvaiset versiot, mutta kalan rasva on usein hyödyllistä. Liikaa rasvaa, varsinkin kovaa rasvaa, tulisi välttää. Kovia rasvoja ovat monet eläinkunnasta peräisin olevat rasvat, kuten voi. Pehmeät rasvat, kuten rypsiöljy ja kasvisrasvalevitteet, ovat terveydelle suotuisia. (Työntekijän tietopankki 2013)

Suolan määrään on omassa ruokavaliossa syytä kiinnittää huomiota, sillä sitä saadaan Suomessa usein liikaa. Runsas suolankäyttö nostaa verenpainetta. Erilaisia makeita ja suolaisia herkkuja on syytä nauttia vain harvakseltaan. Alkoholinkin määrä kannattaa pitää vähäisenä, sillä sen runsas käyttö lisää sairastuvuutta ja pahentaa monien sairauksien oireita. Ruokavalion koostumuksen lisäksi myös energiansaannin ja -kulutuksen tulisi olla tasapainossa keskenään, jos mieli pysyä normaalipainossa. (Työntekijän tietopankki 2013)

On syytä huomata, että sairaudet voivat asettaa rajoituksia tai erityisvaatimuksia ruokavaliolle. Tietoa rajoituksista voi saada muun muassa lääkäriltä ja potilasjärjestöistä. Hyvä neuvoja ravitsemusasioissa on ravitsemusterapeutti, jonka vastaanotolle pääsee lääkärin tai hoitajan läheteellä erityisosaamista vaativissa tilanteissa. Myös työterveyshuollon kautta voi saada lähetteen ravitsemusterapeutille. Jotkut ravitsemusterapeutit tarjoavat palvelujaan yksityisillä lääkäriasemilla. (Työntekijän tietopankki 2013)

3 TYÖN AIHEUTTAMA KUORMITUS

Työ kuormittaa tekijäänsä. Kuormitusta saattaa tuottaa niin työn luonne kuin sen määräkin. Kuormitus voi olla sekä fyysistä että psyykkistä. Työpaikalla on muun muassa työkyvyn turvaamisen kannalta tärkeää saavuttaa tasapainotila työntekijöiden liian vähäisen ja liiallisen kuormituksen välillä. Tasapainon löytämistä vaikeuttaa se, että eri ihmiset kokevat kuormitusta eri tavoin.

Työ voi olla fyysisesti rasittavaa, jos siihen kuuluu esimerkiksi jatkuvaa painavien taakkojen siirtelyä käsin. Toisaalta myös nykyään yhä yleisempi kevyt toimistotyö saattaa aiheuttaa haitallista fyysistä kuormitusta vaikkapa huonon työasennon vuoksi. Psyykkistä kuormitusta puolestaan tuottaa esimerkiksi erityistä tarkkaavaisuutta vaativa työ. Kuormituksen määrään voidaan vaikuttaa

ergonomisilla ratkaisuilla, joiden avulla työtä pyritään mukauttamaan työntekijän edellytyksiin. Käytännössä kyseeseen voivat tulla muun muassa työntekijälle sopivaksi säädettävät työvälineet ja riittävät taukohetket. (Nurmi 2009, 142 - 143.)

Työturvallisuuslaissa on säädetty laajasti työnantajan ja -tekijänkin velvollisuuksista liittyen työn turvallisuuden varmistamiseen. Työ ei saa aiheuttaa tekijänsä terveydelle vaarallista kuormitusta, mikä pitää pyrkiä varmistamaan muun muassa huomioimalla ergonomiset näkökulmat työn suunnittelussa. Jos työhön liittyviä haitta- ja vaaratekijöitä ei voida kokonaan poistaa, on työnantajan huolehdittava, että ne ovat mahdollisimmat vähäisiä. Työnantajan on työtä suunnitellessaan ja mitoittaessaan huomioitava myös työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet. (Työntekijän tietopankki 2013)

Työntekijän on muun muassa tiedotettava havaitsemistaan työympäristön puutteista työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle. Kuormitusongelmiin apua voi ja kannattaa lähteä etsimään myös työterveyshuollon kautta. Jos työ asianmukaisista muutoksista huolimatta kuormittaa työntekijää ylivoimaisesti, työntekijä voi joutua siirtymään toisiin työtehtäviin tai joskus jopa vaihtamaan ammattiaan.

4 TYÖNTEKIJÄN TYÖSSÄJAKSAMISEN TUKEMISEN LÄHTÖKOHTIA

Työntekijän työssäjaksamisen tukeminen on monen tahon yhteisprojekti. Se edellyttää osapuolten saumatonta yhteistyötä. Työpaikalla työntekijän jaksamista ja töissä pysymistä tukevia tahoja ovat työterveyshuolto, työnantaja, esimies, työkaverit, tukihenkilö, joka voi olla esimerkiksi erikseen tehtävään nimetty työkaveri, luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu. Työterveyshuolto on työntekijöiden työssä jaksamisen kannalta keskeisimpiä tahoja.

Työterveyshuollon tehtäviin kuuluvat muun muassa erilaisten työkyky- ja terveysongelmien ennaltaehkäisy, työedellytysten kehittäminen, työntekijöiden työkyvyn, terveyden ja työssä selviytymisen seuranta sekä kuntoutusneuvonta. Työterveyshuollon rooli on tärkeä siksikin, että se sekä tekee yhteistyötä muiden tahojen kanssa että koordinoi työntekijän töissä pysymistä tukevaa toimintaa. (Nurmi 2009, 142 -143.)

Työpaikan työterveyshuollon lisäksi myös työnantajalla ja esimiehillä on keskeinen vastuu työntekijöiden töissä jaksamisesta. Työnantajan tulee ilmoittaa työterveyshuoltoon toistuvista ja pitkittyvistä sairauslomajaksoista. Lisäksi siinä tapauksessa, että työntekijälle kertyy 90 sairauspäivärahopäivää, työhön palaajan, työterveyshuollon ja työnantajan täytyy arvioida työhön palaamisen mahdollisuuksia. (Työntekijän tietopankki 2013)

Työpaikan ulkopuolelta tukea voi tilanteen mukaan saada aluehallinnon työsuojelun vastuualueelta, Kelalta, työhallinnolta, omalta ammattiyhdistykseltä esimerkiksi työpaikan luottamusmiehen kautta, vammaisjärjestöiltä, vakuutuslaitoksilta, työeläkelaitoksilta, hoitavalta lääkäriltä ja kuntoutuslaitoksilta. Tukimuodot vaihtelevat neuvonnasta hoitoon ja kuntoutukseen. Myös oman sosiaalisen verkoston, kuten perheen ja ystävien, tarjoama tuki voi olla töissä jaksamisen kannalta ensiarvoisen tärkeää.

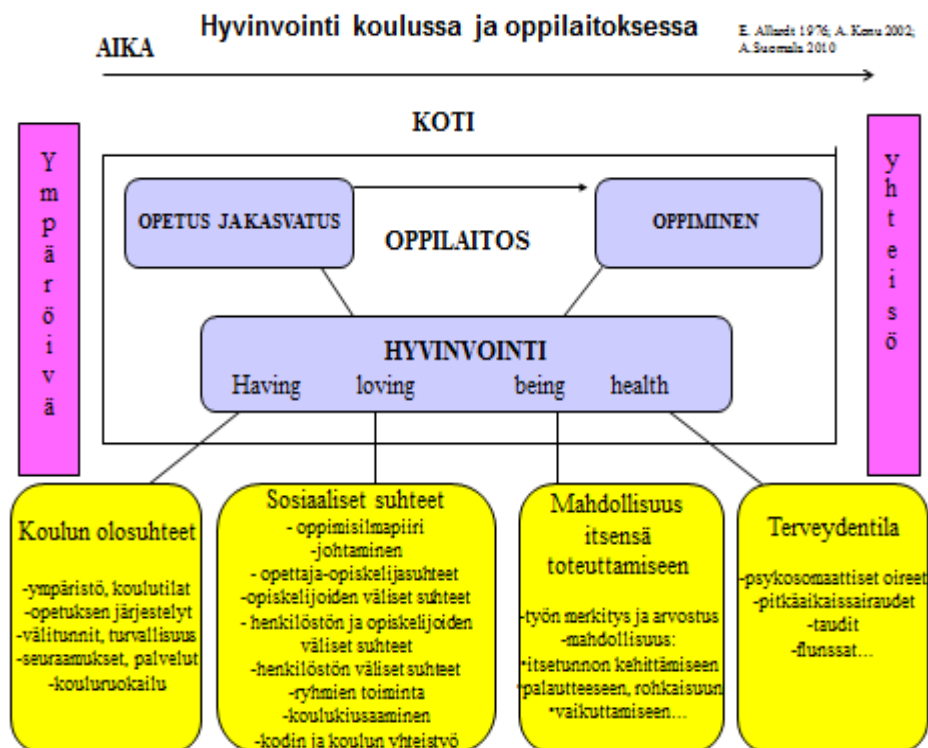
Keinoja jaksamisen tueksi kannattaa yleensä lähteä hakemaan työterveyshuollosta. Työterveyshuolto voi tarvittaessa ohjata asiakkaansa kuntoutukseen. Työterveyshuollon henkilökunta voi muutenkin eri tavoin tukea työntekijää, saatavilla voi olla esimerkiksi työpsykologin palveluja. Lisäksi työterveyshuollon henkilökunta on perillä työpaikalla järjestettävästä työkykyä tukevasta toiminnasta, esimerkiksi eri kursseista, liikuntaryhmistä ja tapahtumista.

Työterveyshuollon puitteissa voidaan tarpeen vaatiessa järjestää yhteistyöneuvottelu työntekijän, työnantajan edustajan ja työterveyslääkärin tai työterveyshoitajan välillä. Neuvottelussa keskustellaan työntekijän työkyvystä suhteessa työtehtäviin. Neuvotteluja voidaan käydä, vaikka työntekijällä ei olisi vielä sairauspoissaoloja. Neuvottelujen päätavoite on löytää sopiva ratkaisu työnteon onnistumiseksi esimerkiksi erilaisten työjärjestelyjen avulla. Työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon on selvitettävä työssä jatkamisen mahdollisuudet viimeistään silloin, kun työntekijä on saanut sairauspäivärahaa 90 päivältä. (Työntekijän tietopankki 2013)

5 EHDOTELMA TYÖHYVINVOINTISUUNNITELMAKSI

Oppilaitoksen työhyvinvoinnin ja opettajan työssäjaksamisen kannalta oppilaitoksissa tulisi olla laadittuna työhyvinvointisuunnitelma osana

oppilaitoskohtaista opetussuunnitelmaa. Hyvinvointi koulussa ja oppilaitoksessa voidaan tarkastella seuraavan kuvion pohjalta (kts. kuvio 1)



Kuvio 1 Hyvinvointi koulussa ja oppilaitoksessa (Suomela, A. 2010)

Seuraavaksi tarkastelen omakohtaisten kokemusteni ja kirjallisuuden perusteella miten oppilaitoksen työhyvinvointia tulisi konkreettisesti henkilöstöä ohjeistaa ja sitouttaa toimivan työyhteisön edistämiseksi. Työhyvinvoinnin muistilistana voisi rakentua seuraavista suosituksista:

- Tulisi pyrkiä toimintaan, joka on kaikille avointa.
- Ulkopuolinen johtaja, jolla on ammattitaitoa karsia turhia toimia pois (ystävyyssuhteet ei saa vaikuttaa ratkaisuihin).
- Selkeät päätökset, joita ei muuteta.
- Esimiehelle aikaa reagoida yhteydenottoihin.
- Johtajuuskoulutusta organisaation ulkopuolelta; uusia johtamisen tuulia.
- Osaamista, jämäkkyyttä, suunnitelmallisuutta ja kuuntelua.
- Henkilöjohtaminen tulisi nähdä omana asiantuntijuutena ja erikoisalana.

- Vastuunalainen työntekijöiden osaamisen arvostaminen.
 - o palaute
 - o palkkaus
 - o ideoiden kuuntelu
- Opiskelijaryhmien kokoon ehdottaisin seuraavia parannuksia;
 - o Varsinkin käytännönharjoitusryhmissä, ryhmäkoon jakautuminen kahdelle opettajalle.
 - o Ryhmäkoko saisi olla enintään 15 henkilöä.
 - o Jos eri opettajien vastuulla olevien opiskelijoiden määrä ei jakaudu tasaisesti; kuormitusta pitäisi jakaa.
 - o Pienemmät opetusryhmät.
- Eri opetusmenetelmien mahdollistuminen ja kaikki pystyvät osallistumaan käytännön harjoituksiin.
- Osan opetuksesta toteuttaminen verkkokursseina.
- Parannusta tarvitsevana työyhteisön hyvinvoinnin asiana koettiin avoin ja suora vuorovaikutus.
- Työasioista pitäisi pystyä puhumaan avoimesti ja suoraan.
- Salailu, salaperäisyys ja tiedon panttaaminen pois. Tieto joka liittyy työhön kuuluu kaikille.
- Palautteesta ei saa suuttua. Otetaan heti ”kissa” pöydälle, kun aiheita.
- Työnjohto ilmoittaa muutoksista ajoissa.

Edellä mainittujen teemojen esille tuominen oppilaitoksen yhteisissä kokoontumisissa esimerkiksi kehittämisspäivissä voidaan edistää niin opetushenkilöstön kuin opiskelijoiden hyvinvointia.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Väitöskirjassaan Aho (2011) on kuvannut opettajan selviytymispolun, johon hän on koonnut yhteen tekijät, jotka vaikuttavat opettajan arjessa selviytymisessä. Kolme kokonaistekijää ovat persoonallisuus, opettajankoulutus ja työyhteisö. Persoonallisuus sisältää sosiaalisuuden, vuorovaikutustaidot, myönteisyyden, ammatti-identiteetin, muutoshalun- ja kyvyn, luovuuden, itseluottamuksen ja innostumisen. Opettajankoulutus opettaa vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja, luovuutta, opettajuuden rajoja, erityiskasvatusta ja muutoksen kohtaamista. Työyhteisössä on parhaimmillaan yhteisöllisyyttä, hyvä toiminta- ja keskustelukulttuuri, uuden opettajan aseman ja jokaisen työyhteisön jäsenen roolin ymmärtämistä työyhteisössä. Työyhteisö mahdollistaa täydennyskoulutuksen, joka tukee persoonallista kasvua. Persoonallisuus puolestaan suuntaa yksilöä kohti opettajankoulutusta, joka antaa muodollisen pätevyyden työhön ja mahdollistaa työyhteisön jäsenyyden. (Aho 2011, 195 - 196.)

Kappaleessa 5 (Ehdotelma työhyvinvointisuunnitelmaksi) voidaan päivittää vaikka joka päivä. Ideoita tulee jokapäiväisistä tilanteista opiskelijoiden, opettajakollegoiden ja muiden työyhteisön jäsenien erinäisistä tilanteista. Oppilaitoksessa tulisiikin laatia työhyvinvointia edistäviä keinoja, joissa koko oppilaitos kokee yhteisöllisyyden merkityksen ja vaikuttamisen mahdollisuuden työhönsä. Myös opiskelijoiden mukaan ottaminen oppilaitoksen arkeen ja heidän vaikuttamismahdollisuuksien lisääminen edistää hyvinvoivaa oppilaitosta.

LÄHTEET

Aho, I. 2011. Mikä tekee opettajasta selviytyjän? Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Akateeminen väitöskirja.

Nurmi, P. 2009. Opettaja kouluhyvinvoinnin edistäjänä. Toisen asteen opettajat dialogisuutensa ja autenttisuutensa sääntelijöinä. Kuopion Yliopisto. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalipsykologian laitos. Väitöskirja.

Romana, A. 1999. Kaarinan kaupungin sosiaaliosaston työntekijöiden työssä jaksaminen. Lisensiaatintutkielma. Työ- ja organisaatiopsykologian erikoispsykologikoulutus. Turun yliopisto

Suomala, A. 2010. Mielen hyvinvointi –projekti. Suomen mielenterveysseura
Suomen mielenterveysseura. Henkinen hyvinvointi työpaikalla, yhteinen etu. 2006.

Työsuojeluhallinto. Henkinen hyvinvointi työssä [viitattu 4.6.2012]
<http://www.tyosuojelu.fi/fi/kohtelu>

Työntekijän tietopankki. Työssäjaksaminen. [viitattu 23.4.13]
http://www.takaisintoimeen.fi/keinoja_toissa_parjaamisen_tueksi

Vartiovaara, I. 1996. Burnoutista jaksamiseen. Aika itkeä – aika iloita. Helsinki, Otava.